Catalogue no. 11-621-MIE — No. 039
ISSN: 1707-0503
ISBN: 0-662-43074-3

Analytical Paper

Analysis in Brief

The Dynamics of Overqualification: Canada's Underemployed University Graduates

by Chris Li, Ginette Gervais and Aurélie Duval

Income Statistics Division
5th Floor, Jean Talon Building, Ottawa, K1A 0T6

Telephone: 1 800 263-1136

Statistics Canada Statistique Canada

Canada

106-05233/

The Dynamics of Overqualification: Canada's Underemployed University Graduates

Chris Li, Ginette Gervais and Aurélie Duval

Review Committee: John Flanders, Diane Galarneau, Sylvie Michaud, Boris Palameta, Preston Poon and Orane Saint-Denis of Statistics Canada; Satya Brink, Patrick Bussière and Urvashi Dhawan-Biswal of Human Resources and Social Development Canada

Special contribution: Gaétan Garneau

Editor: Christian Houle

Managing Editor: Yvan Gervais

Production: Debi Soucy

April 2006

Catalogue No: 11-621-MIE2006039
ISSN: 1707-0503
ISBN: 0-662- 43074-3
Frequency: Occasional
Ottawa

How to obtain more information:
National inquiries line: 1 800 263-1136
E-Mail inquiries: analysisinbrief-analyseenbref@statcan.ca

Published by the authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry 2006

All rights reserved. The content of this publication may be reproduced, in whole or in part, and by any means, without further permission from Statistics Canada, subject to the following conditions: that it is done solely for the purposes of private study, research, criticism, review, newspaper summary, and/or for non-commercial purposes; and that Statistics Canada be fully acknowledged as follows: Source (or "Adapted from", if appropriate): Statistics Canada, name of product, catalogue, volume and issue numbers, reference period and page(s). Otherwise, no part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopy, for any purposes, without the prior written permission of Licensing Services, Client Services Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Note of appreciation
Canada owes the success of its statistical system to a long-standing partnership between Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued cooperation and goodwill.

The Dynamics of Overqualification: Canada's Underemployed University Graduates

Chris Li, Ginette Gervais and Aurélie Duval,
Income Statistics Division

Summary

You're a guy with a master's degree from a prestigious university, but all you can get is a job driving a taxi.

You're an immigrant woman who graduated from an overseas university, and you've had to settle for selling clothes in a department store.

You're not alone. Thousands of people in Canada are in the position of having a job for which they are overqualified and sometimes getting the low pay and frustrations that go along with it.

This study, which examines the phenomenon of overqualification, used data from Statistics Canada's Survey of Labour and Income Dynamics (SLID) to profile the individuals who are most susceptible.

It found that nearly one out of every five people in the workforce who had a university education had worked in a job that required at most high school education at some point during 2001.

On one hand, younger workers were more likely to be overqualified, as were immigrants and people who had studied commerce as well as arts and humanities in school. Across industries, overqualified people were most likely to work in the retail/wholesale sector.

On the other hand, the higher the university certification, the less likely workers were to experience a job requiring at most high school education. Others who were less susceptible included unionized workers, those working on a full-time basis and people who had studied sciences and health in school.

Overqualification is an important issue for employees, employers and policy makers. On a personal level, it has a psychological dimension. Underemployed university grads often experience the frustration of lower earnings and job dissatisfaction. It could be a personal choice for some to work in a lower skilled job because of better career opportunities, higher family responsibilities, or to improve the quality of life such as being less stressed. For the nation as a whole, however, it represents an underutilization of human capital.

For the purpose of this study, an overqualified worker was defined as someone who held a university degree and had worked between 1993 and 2001 in an occupation that required at most a high school education for at least one month. The definition of overqualification was inspired by the definition used in a recent published article "Immigrants: Settling for less".[1] The present study created a longitudinal concept by taking into account the length of time people experienced

1. See Diane Galarneau and René Morissette, "Immigrants: Settling for less?," *Perspectives on Labour and Income*, Vol.16, No. 3, Autumn 2004, Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE, see http://www.statcan.ca/english/studies/75-001/archive/e-pdf/e-0431.pdf.

overqualification, which could not be done using Census data. The ever overqualified workers were then further split into seldom, chronically and always overqualified.

This study uses data from two separate panels of 30,000 adults surveyed for SLID. The first panel spanned six years from 1993 to 1998; the second panel spanned six years from 1996 to 2001. Data from the first year of follow-up from the first panel was combined with data from first year of follow-up from the second panel. Data from the second year of follow-up from the first panel was combined with data from second year of follow-up from the second panel. The two panels were combined this way for each year of follow-up. Consequently, the study will refer throughout to a "six-year" period of follow-up.

Increase in overqualified workers

Using data from the National Occupational Classification (NOC), it is possible to estimate skill levels required to work in more than 500 occupations. Codes assigned to the NOC can be used to associate both the education level usually required in the labour market and some criteria covering experience, specific training and responsibility related to health and safety, as in the case of police officers and nurses.

The number of university-educated workers[2] who were overqualified for their job was nearly one-third higher in 2001 than in 1993.

An estimated 331,100 workers had experienced this situation at some point in 2001, up from 251,600 in 1993.

Proportionally, however, due to an increase in the stock of workers with university degrees between 1993 and 2001, their share of all university-educated people in the workforce remained virtually unchanged. These people accounted for about one-fifth (19%) of the all university-educated people in the workforce in 2001, up marginally from 18% in 1993.

The rest of this study exploits the longitudinal nature of the SLID to estimate the persistence of overqualification among workers with university degrees. It examines only the group who had strong attachment to the labour market, that is, they worked for more than 4.5 years[3] of the six-year period and at least one month in an occupation that required at most a high school education.

For this group, the study shows that the percentage of workers overqualified is much higher than the 18% or 19% in 1993 and 2001 respectively. The percentage of people strongly attached to the labour market with a university degree and who worked at least one month between 1993 and 2001 in an occupation that required at most a high school education was 30%.

2. For all results shown in this analysis, managers were excluded, given the great diversity of their experience and education level.

3. Includes both part-time and full-time workers.

Definitions

The **overqualified worker** is someone strongly attached to the labour market and who held a university degree and had worked at least one month between 1993 and 2001 in an occupation that required at most a high school education. For those that held more than one occupation in a month, the characteristics of their main occupation was selected for the analysis.

The Occupational classification and skill levels origins from the Essential Skills Research Project (ESRP), by Human Resource and Skills Development Canada (HRSDC) which made it possible to estimate the skill level of each occupation by using the National Occupational Classification (NOC), which comprises more than 500 occupations. To the assigned codes of the NOC, the ESRP associated both the education level usually required in the labour market and some criteria covering experience, specific training and responsibility related to health and safety (as in the case of police officers and nurses). The skill levels were: some university; a college or diploma, certificate, or apprenticeship training; and no more than a high school diploma.

The **Work period** is the total number of months worked at a paid job during the panel. The total number of months worked can range from 0 months to 72 months (or 0 to 6 years), but only people who have worked for more than 54 months (or 4.5 years) were included in this analysis.

The **percentage of time** a worker is overqualified during their work term is the total number of months being overqualified divided by the total number of months worked at all jobs during the panel.

The **never overqualified** population represents workers who held a university degree and have never worked in an occupation that required at most a high school education.

The **ever overqualified** population represents workers who held a university degree and have worked at least one month in an occupation that required at most a high school education.

The **ever overqualified** population was further divided into three groups:

The **seldom overqualified** population represents workers who held a university degree and have worked in an occupation that required at most a high school education for less than 50% of their work period.

The **chronically overqualified** population represents workers who held a university degree and have worked in an occupation that required at most a high school education between 50% and 99% of their work period.

The **always overqualified** population represents workers who held a university degree and have worked in an occupation that required at most a high school education for 100% of their work period.

Small sized firms are firms with less than 20 employees. **Medium-sized firms** are firms with 20 to 499 employees. **Large firms** are firms with more than 500 employees.

Always overqualified: account for one-third of overqualification

A significant proportion of university-educated workers had worked in a job for which they were overqualified during their entire work period.

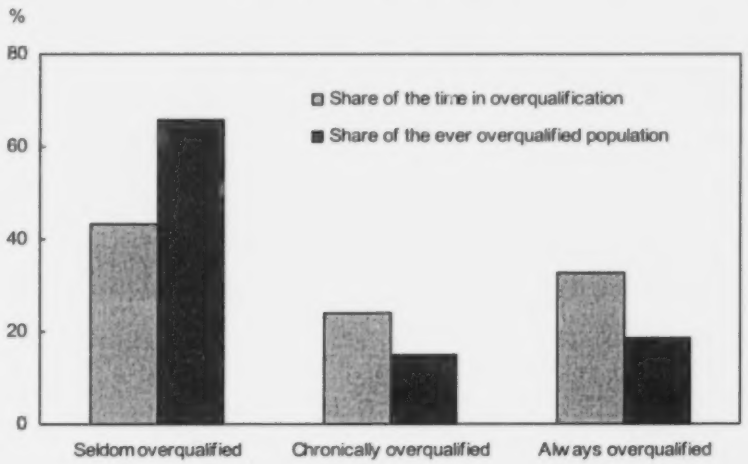
The study also found that a small group of people who were overqualified for most of their time in the labour force were also responsible for a disproportionate share of time spent in overqualification.

Those who were overqualified for 100% of their work period accounted for 20% of the ever overqualified workers. However, they accumulated more than 11 million months of overqualification.

During this six-year period, people with a university degree who worked at some point in a job that required at most a high school education had accumulated a total of 34 million months of overqualification.

In other words, those who were always overqualified accounted for just one-fifth of all overqualified workers but for one-third of the total period of overqualification accumulated by all individuals during the study period.

The seldom overqualified accounted for a disproportionately lower share of time spent in overqualification



Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 to 2001.

In comparison, the study examined the group of respondents who held a university degree and who seldom worked in a lower-skilled occupation, that is, for less than 50% of their work period.

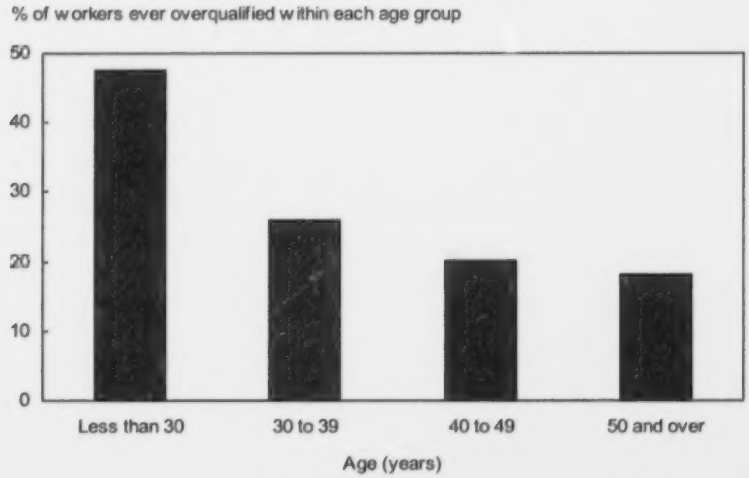
This group accounted for 66% of the overqualified workers. But they accumulated only 43% of the total time spent in overqualification, about 15 million months.

Older workers: higher chances of remaining overqualified the entire period

Younger workers were more likely to work in a position for which they were overqualified. However, older workers had higher chances of remaining overqualified during the entire work period, once they were in an overqualified situation.

Among young people under the age of 30 at the beginning of the six-year follow-up, almost one-half (48%) experienced overqualification at some time during the study period. This was three times higher than the proportion of 18% among older workers aged 50 and over.

Overqualification falls with age



Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 to 2001.

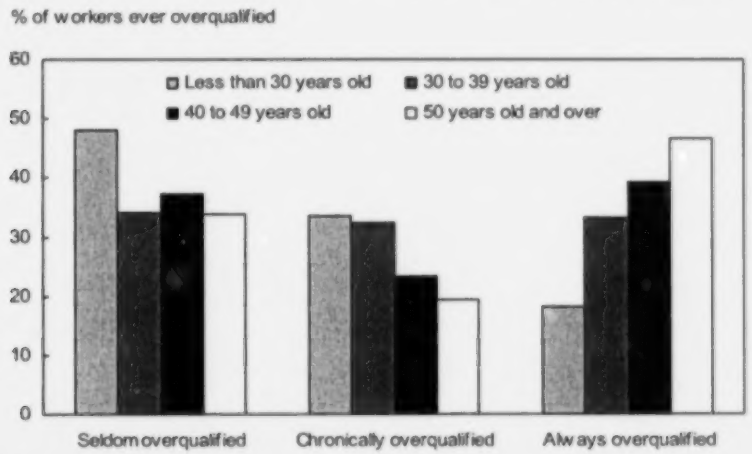
Another Statistics Canada study, "I still feel overqualified for my job," supported this finding.[4] The article quoted data from the 2000 General Social Survey showing that 33% of young workers aged 20 to 29 felt overqualified, compared with 23% of their counterparts aged 30 to 64.

However, longitudinal data from SLID takes the analysis one step further. Once workers were in a situation in which they were overqualified, the older workers showed a tendency to stay there. In other words, the incidence of being overqualified 100% of the time increased with age.

Among older workers who had been overqualified at least some point during the six-year period, almost one-half (47%) were in the situation all of the time. However, among their younger counterparts, only 18% were overqualified all of the time.

4. See Susan Crompton, "I still feel overqualified for my job," *Canadian Social Trends*, No. 67, Winter 2002, Statistics Canada, Catalogue no. 11-008-XIE.

Older workers more likely to remain always overqualified than younger workers



Note: Bars of the same colour sum to 100.

Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 to 2001.

Labour market researchers have at least two theories to explain this situation for young workers. The first, known as the career mobility theory, predicts that workers may temporarily work in jobs that provide them with skills to be used later in a different, higher-level job.

Therefore, it might be optimal to spend a limited period of time in a job in which the worker appears to be overqualified. Overqualification may substitute surplus education for other forms of human capital young workers may lack, such as work experience or training.

The second theory, known as the matching theory, holds that young workers are still inexperienced in finding the right job. Because of imperfect information, it results in a bad match between the firm and the employee.

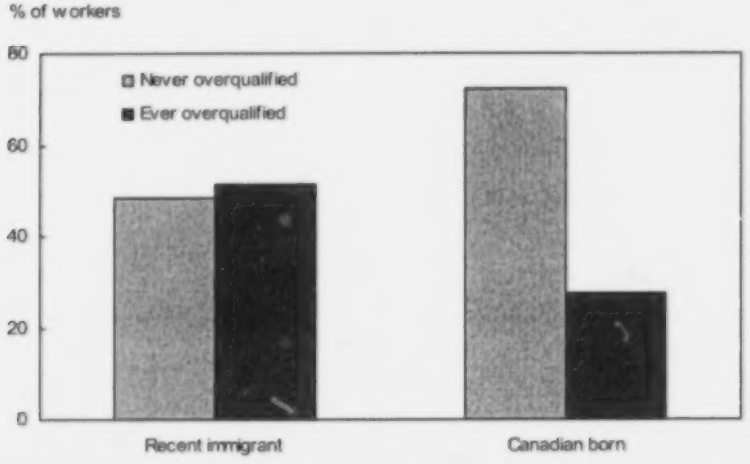
More than half of recent immigrants were overqualified

The study showed that recent immigrants—those in Canada for 10 years or less—had a higher incidence of overqualification than their Canadian-born counterparts. In addition, their period of overqualification lasted longer.

Much of this problem may have to do with recognition of their foreign educational credentials and their workplace experience.

More than one-half (52%) of recent immigrants with a university degree worked in a job requiring only high school education at some point during the six-year period. This was almost twice the proportion of 28% among their Canadian-born counterparts.

One in two recent immigrants experienced overqualification



Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 to 2001.

When other factors such as individual and workplace characteristics were taken into account the study found that recent immigrants were not only twice as likely to experience overqualification. They were also twice as likely to stay overqualified 100% of the time.[5]

Among the overqualified workers, recent immigrants had a 72% chance of being overqualified all of the time, compared with 36% for Canadian-born, when the other factors were taken into account.

Another Statistics Canada study using the census data showed similar findings.[6] Recent immigrants were twice as likely to be in jobs requiring low education as their Canadian-born counterparts. It pointed to factors such as institutional and language barriers; difficulties related to recognition of foreign credentials and experience; and a variety of incidental factors such as discrimination encountered by some immigrants.

In addition, data from the 2003 Longitudinal Survey of Immigrants to Canada showed that even after two years of living in Canada, the most serious problem or difficulty for prime working-age immigrants in finding employment was their lack of experience in the Canadian workforce.[7] Many also reported that their most serious problem was difficulty in getting acceptance or recognition for their foreign professional credentials or educational qualifications, such as diplomas or degrees obtained in their homeland.

---

5. See technical details about logistic regression in the Sample and method section. These results are statistically significant at least at the 90% significance level. Regression results are available at the end of this document.

6. See Diane Galarneau and René Morissette, "Immigrants: Settling for less?," *Perspectives on Labour and Income*, Vol.16, No. 3, Autumn 2004, Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XPE, see http://www.statcan.ca/english/studies/75-001/archive/e-pdf/e-0431.pdf.

7. See Tina Chui and Kelly Tran, "Longitudinal Survey of Immigrants to Canada: Progress and Challenges of New Immigrants in the Workforce", October 2005, Statistics Canada, Catalogue no. 89-615-XWE, see http://www.statcan.ca/english/freepub/89-615-XIE/89-615-XIE2005001.htm.

High educational level: less overqualified and less always overqualified

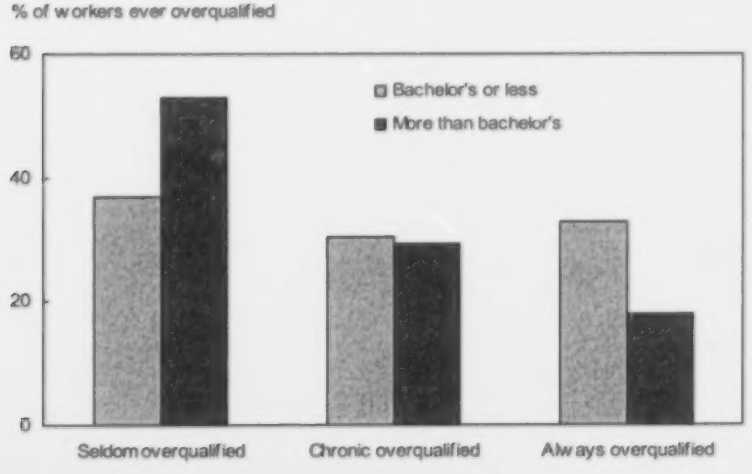
The higher the university certification, the less likely workers were to experience overqualification and to remain always overqualified.

Empirical analysis showed that workers with a bachelor's degree or less had a 30% chance to be overqualified, compared with a 19% chance for people with a master's degree or a doctorate, when other factors were taken into account.[8]

Among workers with a bachelor's degree or less, one-third experienced overqualification during their work period. Moreover, these people were almost evenly distributed across the entire spectrum, from those seldom overqualified to those always overqualified.

In comparison, one out of five workers with more than a bachelor's degree experienced overqualification.

Workers with more than a bachelor's degree over-represented by seldom overqualification



Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 to 2001.

Holders of a bachelor degree were twice as likely to remain overqualified 100% of the time as people with higher degrees, holding other personal and workplace characteristics constant.[9]

Overqualification also varied greatly depending on the type of studies that were completed. For example, the incidence was lower among workers who had studied science and health.

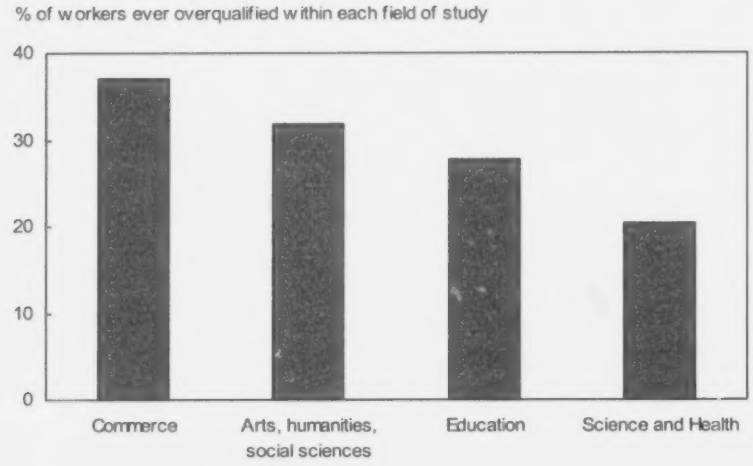
---

8. See technical details about logistic regression in the Sample and method section. These results are statistically significant at least at the 90% significance level. Regression results are available at the end of this document.

9. Ibid

Approximately 20% of workers who had studied science or health were overqualified at some point in their career, similar to findings from a previous study.[10] This was significantly lower compared to the 37% of those who had studied commerce and who were overqualified at some point, as were 32% of those who had studied arts, humanities or social sciences.

Overqualification lower among those who completed science or health studies



Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 to 2001.

Analysis showed, however, that there were no significant differences among the different fields of study in terms on the probability of being 100% overqualified.

No gender and regional differences in overqualification

According to this study, there was no statistically significant difference between the proportion of men and women who were strongly attached to the labour market and who had ever experienced overqualification at some point during the study period. Another recent Statistics Canada study supports these findings and showed results leading to the same conclusions.[11]

About 31% of men who had a university degree occupied a job that required at most a high school diploma, compared with 26% of women.

---

10. See Marc Frenette, "The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification," *Economics of Education Review*, Vol. 23, 2004.

11. Ibid.

Furthermore, the study found no significant apparent differences of overqualification rates regionally in Canada even after controlling for other personal and workplace characteristics.

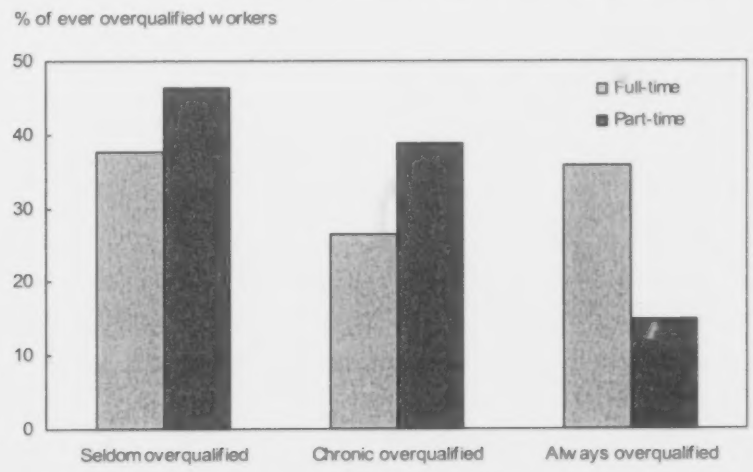
In the west—British Columbia, Alberta, Saskatchewan and Manitoba—30% of workers experienced overqualification at some point. In central Canada – Ontario and Quebec – about 28% were in this situation, and in the Atlantic provinces—Newfoundland and Labrador, Prince Edward Island, Nova Scotia and New Brunswick—the proportion was 25%.

Full-time workers: less likely to experience overqualification, but more likely to stay overqualified

Overqualification was more frequent among part-time workers. About 42% of part-time workers (those working less than 30 hours per week) experienced overqualification compared to only one-quarter of full-time workers. However, proportionally, full-time workers were more than twice as likely to stay overqualified 100% of the time compared to their part-time counterparts.

This may be because full-time overqualified workers may have been more attached to their job and less willing to leave because of higher opportunity costs.

Full-time workers at least twice as likely to remain always overqualified



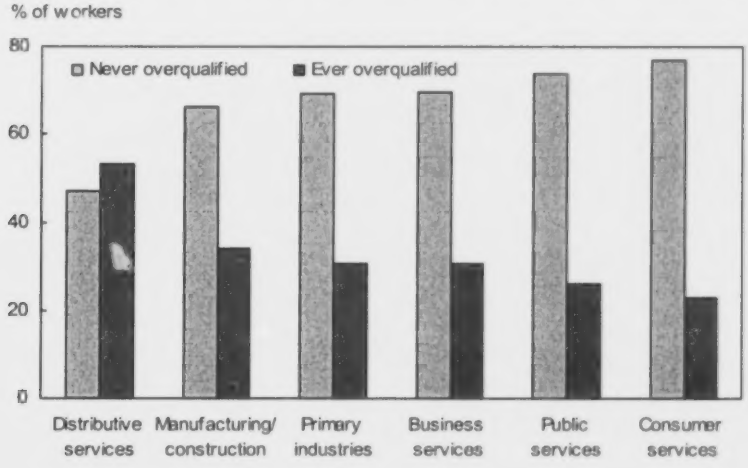
Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 to 2001.

Across industries, overqualified Canadian workers were mostly in the distributive trades sector, either retail or wholesale. One out of two workers in the distributive sector experienced overqualification during the study period.

In the other sectors, the overqualification rate ranged from 23% in the consumer services sector to 34% in the manufacturing and construction sectors.

Again, the analysis showed that there were no significant differences among different industrial sectors in terms of the probability of being overqualified 100% of the time, once personal and workplace characteristics were taken into account.

One out of two workers in distributive services sector experienced overqualification

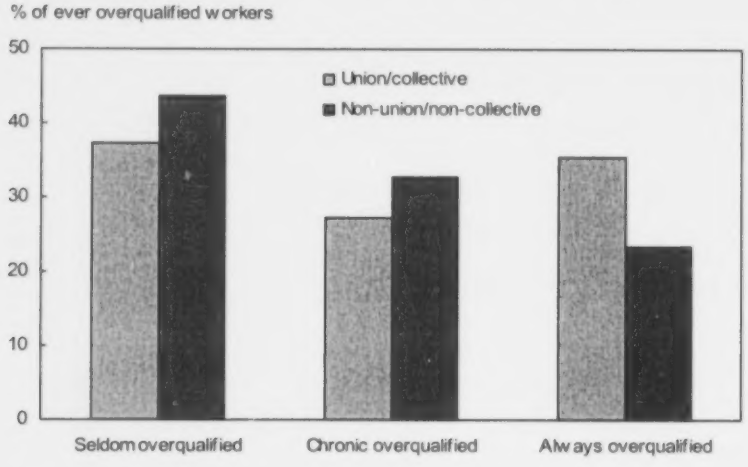


Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 to 2001.

Workers who were part of a union or collective agreement were less likely to be overqualified than their counterparts.

Less than one-quarter of unionized workers experienced overqualification compared with 38% of non-unionized employees. However, unionized workers had a much higher chance of remaining overqualified for 100% of the time than their non-unionized counterparts.

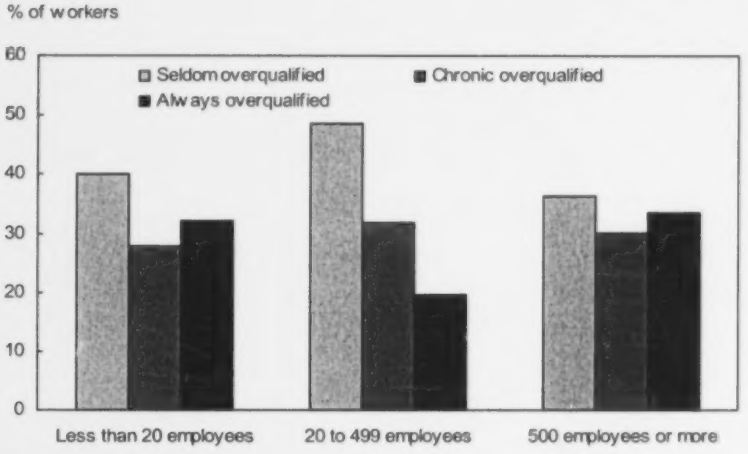
Members of a union or collective agreement were less likely to experience overqualification, but more likely to remain always overqualified



Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 to 2001.

Overqualification also varied with the size of the enterprise. About 25% of workers employed in larger firms, those with 500 employees or more, were overqualified at some point during the study period, compared with about 30% in small and medium-sized firms. However, the probability of employees working in small firms remaining overqualified 100% of the time was twice that of medium-sized firms.

Medium sized firms have lower incidence of always overqualified workers



Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 to 2001.

Sample and methods

The Survey of Labour and Income Dynamics (SLID), 1993 to 2001, was used for this analysis. It is both a longitudinal and a cross-sectional survey of individuals and their households. SLID uses the Labour Force Survey (LFS) as a sample frame. Each person (roughly 30,000 adults) in SLID is interviewed for up to six years. The first panel started in 1993 with a subsequent new panel introduced every three years – the second panel started in 1996, third panel in 1999 and fourth panel in 2002. Since the panels span a period of six years, there are always two panels overlapping each other for a period of three years.

Using the longitudinal aspect of the SLID data, estimates derived for reference years 1993 to 2001 use information from the first two panels. For more information regarding SLID, visit www.statcan.ca, or contact Client Services (613) 951-7355 (email: income@statcan.ca).

The sample was restricted to persons with at least a university degree, diploma or certificate at the beginning of the panel and who were never a manager throughout the entire panel. Further restriction excluded all retirees—those aged 55 and over with pension income during any year of the panel. To allow for a more detailed analysis of the characteristics of workers experiencing overqualification, the sample was further split into two groups—those that worked 4.5 years or less and those that worked more than 4.5 years. The sample size was 781 and 3,065 records respectively. The 4.5 year cut-off was empirically determined. The majority of the sample worked more than 4.5 years. Those that worked 4.5 years or less were considered to have a weak attachment to the labour force and those that worked more than 4.5 years have a strong attachment to the labour force. Most of the results in this analysis are for those who had a strong attachment to the labour force.

For a more focused investigation, a logistic regression was modeled on the group that has a strong attachment to the labour market in order to examine the determinants of overqualification of Canadians with a university degree and in an occupation that only requires a high school diploma. Logistic regression estimates the probability that a particular outcome—in this study, being overqualified—will occur as a function of several explanatory variables. The association between each explanatory variable and the probability of being overqualified is examined while holding all other variables constant.

In choosing variables to highlight in the descriptive analysis, two regressions models were analysed, using SUDAAN software and employing 1,000 bootstrap weights designed for use with the SLID longitudinal data. Each model measured the effects of the following variables on the dependent variable: panel; sex; immigration status; age group; region of residence; educational attainment; field of study; work schedule (part-time/full-time); industry; union status; and firm size. Where applicable, the value of the variable at the start of the six-year panel was used; for example educational attainment reflects the respondent's highest level of education in the first year. In effect, the regressions measure the sole influence of each variable while controlling for the effects of the others.

The models were as follows: a logistic regression measuring the relative odds of being ever overqualified as opposed to never overqualified given one's status (as defined by the listed variables); a logistic regression measuring the relative odds of being in the seldom overqualified population, as opposed to the always overqualified population, given one's status.

All results presented in the text are statistically significant at least at the 90% level of significance. Regression results are available at the end of this document.

Cross-sectional counts and percentages of overqualified workers among university degree holders in 1993 and 2001

Distribution of overqualified workers	1993		2001	
	Count	Percent	Count	Percent
Total	251,575	17.5	331,074	19.0
Sex				
Male	98,941	13.3	141,186	17.1
Female	152,634	22.1	189,888	20.8
Age group				
Less than 30 years old	82,514	27.0	110,769	28.9
30 to 39 years old	106,890	20.4	98,134	17.4
40 to 49 years old	36,816	8.9	83,939	17.2
50 years old and older	25,356	13.2	38,232	12.5
Immigrant status				
Recent immigrants (10 years or less)	32,321	53.7	39,702	34.4
Established immigrants	30,595	14.2	43,244	18.5
Canadian born	185,979	16.4	245,283	17.8
Region				
East	21,087	19.7	25,405	21.8
Central	147,296	16.3	207,496	18.2
West	83,193	19.7	98,173	20.3
Educational attainment				
Bachelor or less	246,008	18.4	289,147	20.9
More than bachelor	4,164	4.5	40,851	11.9
Field of study				
Education	39,741	19.1	40,568	14.5
Arts, humanities and social sciences	65,314	22.6	116,801	25.6
Commerce	53,721	30.4	67,991	23.9
Sciences and Health	1,027	29.8	81,872	15.5
Work schedule				
Full-time	193,257	15.7	259,534	18.0
Part-time	57,498	30.3	59,094	26.8
Industry				
Primary, manufacturing and construction	43,071	26.7	61,281	29.2
Distributives services	43,057	39.4	69,437	52.1
Business services	77,885	24.0	77,638	17.8
Consumer services	66,629	10.0	89,622	11.8
Public services	20,934	12.6	27,999	16.7
Union or collective agreement				
Yes	66,019	10.5	101,372	13.7
No	164,335	22.5	216,428	23.9
Firm size				
Less than 20 employees	73,181	30.6	53,375	21.7
20 to 499 employees	53,305	12.4	87,114	17.3
500 employees or more	120,036	16.1	172,505	18.7

Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 to 2001.

Logistic regression results for the never versus ever overqualified workers

	Coefficient	Probability (%)
Sex		
Male	-0.19	23.55
Female†	0.00	27.14
Age group		
Less than 30 years old†	0.00*	40.68
30 to 39 years old	-0.81*	23.38
40 to 49 years old	-1.00*	20.15
50 years old and older	-1.06*	19.20
Immigrant status		
Recent immigrants (10 yrs or less)	1.25*	52.44
Established immigrants	0.00	24.01
Canadian born†	0.00	24.01
Region		
East	-0.08	23.29
Central†	0.00	24.75
West	0.11	26.85
Educational attainment		
Bachelor or less†	0.00	28.80
More than bachelor	-0.57*	18.62
Field of study		
Education	0.62*	27.46
Arts, humanities and social science	0.76*	30.34
Commerce	0.84*	32.05
Sciences and Health†	0.00	16.92
Work schedule		
Full time	-0.65*	22.95
Part time†	0.00	36.33
Industry		
Primary, manufacturing and construction	0.44	29.11
Distributive services	1.16*	45.76
Business services	0.44**	29.11
Consumer services†	0.00	20.91
Public services	0.32	26.70
Union or collective agreement		
Yes	-0.39*	24.22
No†	0.00	32.05
Firm size		
Less than 20 employees†	0.00	29.91
20 to 499 employees	-0.30	24.02
500 employees or more	-0.47*	21.05
Panel		
Panel 1†	0.00	22.84
Panel 2	0.26**	27.74

* significant at a 95% level of confidence

** significant at a 90% level of confidence

† Reference category

Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 to 2001.

Logistic regression results for the seldom versus always overqualified

	Coefficient	Probability (%)
Sex		
Male	-0.36	34.82
Female†	0.00	43.36
Age groups		
Less than 30 years old†	0.00	24.65
30 to 39 years old	1.16*	51.06
40 to 49 years old	0.85	43.35
50 years old and older	1.44**	57.99
Immigrant status		
Recent immigrants (10 years or less)	1.51*	72.14
Established immigrants	0.06	37.79
Canadian born†	0.00	36.39
Region		
East	-0.01	40.73
Central†	0.00	40.97
West	-0.23	35.54
Educational attainment		
Bachelor or less†	0.00	44.82
More than bachelor	-1.07**	21.79
Field of study		
Education	-0.81	24.38
Arts, humanities and social sciences	0.11	44.72
Commerce	-0.02	41.53
Science and Health†	0.00	42.02
Work schedule		
Full time	1.08*	46.52
Part time†	0.00	22.80
Industry		
Primary, manufacturing and construction	0.26	42.53
Distributive services	0.24	42.04
Business services	0.53	49.22
Consumer services†	0.00	36.33
Public services	-0.90	18.83
Union or collective agreement		
Yes	1.05*	57.03
No†	0.00	31.71
Firm Size		
Less than 20 employees†	0.00	49.36
20 to 499 employees	-1.11**	24.31
500 employees or more	-0.42	39.04
Panel		
Panel 1†	0.00	40.70
Panel 2	-0.11	38.08

* significant at a 95% level of confidence
** significant at a 90% level of confidence
† Reference category
Source: Statistics Canada, Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 to 2001.

N° 11-621-MIF au catalogue — N° 039
ISSN: 1707-0511
ISBN: 0-662-71576-4

Document analytique

Analyse en bref

La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada

par Chris Li, Ginette Gervais et Aurélie Duval

Division de la statistique du revenu
Immeuble Jean-Talon, 5e étage, Ottawa, K1A 0T6

Téléphone: 1 800 263-1136

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada

Chris Li, Ginette Gervais et Aurélie Duval

Comité de revue : John Flanders, Diane Galarneau, Sylvie Michaud, Boris Palameta, Preston Poon et Orane Saint-Denis de Statistique Canada; Satya Brink, Patrick Bussière et Urvashi Dhawan-Biswal de Ressources humaines et développement social Canada

Contribution spéciale : Gaétan Garneau

Rédacteur : Christian Houle

Rédacteur en chef : Yvan Gervais

Publication : Debi Soucy

Avril 2006

N° 11-621-MIF2006039 au catalogue

ISSN : 1707-0511
ISBN : 0-662- 71576-4
Fréquence : hors série
Ottawa

Pour obtenir de plus amples renseignements :
Service national de renseignements : 1 800 263-1136
Demandes par courriel : analysisinbrief-analyseenbref@statcan.ca

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada
© Ministre de l'Industrie, 2006

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication peut être reproduit, en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux, et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s). Autrement, il est interdit de reproduire quelque contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, ou de le transmettre sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada

Chris Li, Ginette Gervais et Aurélie Duval, Division de la statistique du revenu

Sommaire

Vous détenez une maîtrise d'une université prestigieuse, mais tout ce que vous pouvez décrocher comme travail, c'est celui de chauffeur de taxi.

Vous êtes une immigrante diplômée d'une université étrangère et vous devez vous contenter de vendre des vêtements dans un magasin à rayons.

Vous n'êtes pas les seuls. Des milliers de personnes au Canada se trouvent dans une situation où elles doivent occuper un emploi pour lequel elles sont trop qualifiées et parfois, composer avec un faible salaire et les frustrations qui l'accompagnent.

Dans la présente étude, on examine le phénomène de la surqualification et on dresse le profil des personnes les plus susceptibles d'être trop qualifiées pour leur travail, et ce, à l'aide de données tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada.

L'étude a révélé que près de 1 personne sur 5 qui était sur le marché du travail et qui détenait un diplôme universitaire avait occupé un emploi exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires à un moment donné en 2001.

Les travailleurs plus jeunes étaient davantage susceptibles d'être trop qualifiés pour l'emploi qu'ils occupaient. De même, les immigrants et les personnes qui ont étudié le commerce ainsi que les arts et les sciences humaines devaient davantage accepter des emplois où ils étaient trop qualifiés. De toutes les industries, on a constaté que c'est dans le secteur de la vente au détail et en gros que les personnes trop qualifiées étaient le plus susceptibles de se retrouver.

En revanche, plus les travailleurs avaient fait des études universitaires poussées, moins ils étaient susceptibles d'occuper un emploi n'exigeant qu'un diplôme d'études secondaires. Les travailleurs syndiqués, les travailleurs à temps plein et les personnes qui ont fait des études dans les domaines des sciences et de la santé étaient également moins susceptibles d'être trop qualifiés pour un emploi.

La surqualification est une question importante pour les employés, les employeurs et les décideurs. Sur le plan personnel, elle comporte une dimension psychologique. Les diplômés universitaires sous-employés éprouvent souvent de la frustration en raison de leur faible salaire et de leur insatisfaction face au travail. Cependant, certaines personnes peuvent en faire un choix personnel. Elles peuvent décider d'occuper un emploi n'exigeant qu'un faible niveau de compétences parce qu'il offre de meilleures possibilités de carrière ou qu'il leur permet d'améliorer leur qualité de vie, étant moins exposées au stress, ou encore parce qu'elles ont d'importantes responsabilités familiales. Pour l'ensemble du pays, la surqualification représente toutefois une sous-utilisation du capital humain.

Aux fins de la présente étude, un travailleur surqualifié est une personne détenant un grade universitaire qui a occupé pendant au moins un mois, entre 1993 et 2001, un emploi exigeant tout au plus un niveau d'études secondaires. Cette définition s'inspire de celle utilisée dans un récent

article publié sous le titre « Les immigrants sont-ils perdants? »[1]. La présente étude a un caractère longitudinal parce que l'on tient compte de la durée de la situation de surqualification, ce qui n'aurait pas été le cas si l'on avait utilisé les données du recensement. Les travailleurs qui ont déjà vécu une situation de surqualification au cours de leur vie ont ensuite été répartis comme suit : les travailleurs rarement surqualifiés, surqualifiés chroniques et toujours surqualifiés.

La présente étude est fondée sur les données de deux panels distincts de 30 000 adultes qui ont été interrogés dans le cadre de l'EDTR. Le premier panel s'est étendu sur six ans, soit de 1993 à 1998, et le second, sur six ans aussi, mais de 1996 à 2001. Les données de la première année de suivi du premier panel ont été intégrées aux données de la première année de suivi du deuxième panel. De même, les données de la deuxième année de suivi du premier panel ont été intégrées aux données de la deuxième année de suivi du deuxième panel et ainsi de suite. Les deux panels ont donc été groupés de cette façon pour chaque année de suivi. C'est la raison pour laquelle on fait référence à une « période de suivi de six ans » tout au long de l'étude.

Augmentation du nombre de travailleurs surqualifiés

Il est possible, à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP), d'évaluer les niveaux de compétences requis pour exercer plus de 500 professions. À partir des codes de la CNP , on peut associer le niveau d'études habituellement exigé sur le marché du travail ainsi que certains critères comme l'expérience, une formation spéciale et les responsabilités liées à la santé et à la sécurité, comme dans le cas des agents de police et des infirmières.

Dans le cadre de la présente étude, on estime que le nombre de travailleurs[2] détenant un diplôme universitaire et qui étaient surqualifiés pour leur poste a augmenté de près du tiers entre 1993 et 2001. On a constaté que 331 100 travailleurs se sont retrouvés dans cette situation à un moment donné en 2001, comparativement à 251 600 en 1993.

Cependant, comme on observe aussi une augmentation du nombre de travailleurs détenant un diplôme universitaire entre 1993 et 2001, le pourcentage des travailleurs trop qualifiés par rapport à l'ensemble des diplômés universitaires au sein de la population active est resté quasiment inchangé. En effet, ces personnes représentaient environ le cinquième (19 %) de l'ensemble des diplômés universitaires sur le marché du travail en 2001, soit une légère augmentation par rapport au taux de 18 % en 1993.

À partir d'ici, la présente étude n'utilise que le caractère longitudinal de l'EDTR pour évaluer la persistance de la surqualification chez les travailleurs ayant un grade universitaire. De plus, on ne se penche uniquement que sur le groupe ayant des liens très forts avec le marché du travail, c'est-à-dire ceux qui, par rapport à la période de six ans, avaient travaillé pendant plus de 4,5 ans[3], dont au moins un mois à un poste exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires.

L'étude révèle que le pourcentage de travailleurs surqualifiés longitudinalement est supérieur aux taux de 18 % ou de 19 % obtenus en 1993 et en 2001 transversalement. Le pourcentage de personnes qui avaient des liens très forts avec le marché du travail, qui détenaient un grade universitaire et qui avaient occupé pendant au moins un mois un poste exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires entre 1993 et 2001 était plutôt de 30 %.

---

1. Voir l'article de Diane Galarneau et René Morissette, « Les immigrants sont-ils perdants? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 16, n° 3, produit n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, automne 2004, voir http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-0431.pdf.

2. Dans toute cette étude, les gestionnaires sont exclus étant donné la grande diversité de leur expérience et de leur niveau d'études.

3. Les travailleurs à temps partiel et à temps plein sont inclus.

Définitions

Une personne **surqualifiée** se définit comme celle qui a des liens très forts avec le marché du travail, qui détient un grade universitaire et qui a occupé pendant au moins un mois, entre 1993 et 2001, un poste exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires. Pour ce qui est des personnes ayant occupé plusieurs postes en un mois, c'est la caractéristique de leur occupation principale qui a été retenue pour l'analyse.

La Classification des professions et niveaux de compétence vient du Projet de recherche sur les compétences essentielles (PRCE), réalisé par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) qui a permis d'évaluer le niveau de compétences de chaque profession d'après la Classification nationale des professions (CNP), et qui comprend plus de 500 professions. À partir des codes de la CNP, le PRCE a pu associer le niveau d'études habituellement exigé sur le marché du travail ainsi que certains critères comme l'expérience, une formation spéciale et les responsabilités en matière de santé et de sécurité (comme dans le cas des agents de police et des infirmières). Ces niveaux de compétences sont les suivants : des études universitaires; un diplôme d'études collégiales, un certificat ou une formation d'apprenti; et tout au plus un diplôme d'études secondaires.

La **période de travail** est le nombre total de mois pendant lesquels la personne a occupé un emploi rémunéré durant la période à l'étude pour le panel. Le nombre total de mois de travail peut varier de 0 à 72 mois (ou de 0 à 6 ans). Cependant, seuls les gens qui ont travaillé pendant plus de 54 mois (ou 4,5 ans) ont été retenues pour cette analyse.

Le **pourcentage de temps en surqualification** pour un travailleur correspond au nombre total de mois dans un poste pour lequel il était surqualifié, divisé par le nombre total de mois de travail observé pendant le suivi de 6 ans.

La population des **travailleurs n'ayant jamais connu la surqualification** est composée des travailleurs qui détenaient un grade universitaire et qui n'ont jamais occupé un poste exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires durant le suivi de 6 ans.

La population des **travailleurs ayant connu la surqualification** est composée des travailleurs qui détenaient un grade universitaire et qui ont occupé pendant au moins un mois un poste exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires.

La population des **travailleurs ayant connu la surqualification** a été divisée en trois groupes :

La population des **travailleurs rarement surqualifiés**, c'est-à-dire les travailleurs qui détenaient un grade universitaire et qui ont occupé un poste exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires pendant moins de 50 % de leur période de travail.

La population des **travailleurs surqualifiés chroniques,** c'est-à-dire les travailleurs qui détenaient un grade universitaire et qui ont occupé un poste exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires pendant une période variant de 50 % à 99 % de leur période de travail.

La population des **travailleurs toujours surqualifiés,** c'est-à-dire les travailleurs qui détenaient un grade universitaire et qui ont occupé un poste exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires pendant 100 % de leur période de travail.

Les **petites entreprises** comptent moins de 20 employés. Les **moyennes entreprises** comptent de 20 à 499 employés. Les **grandes entreprises** comptent plus de 500 employés.

Les travailleurs toujours surqualifiés : environ le tiers de la surqualification

Une partie considérable des travailleurs qui ont fait des études universitaires ont occupé un emploi pour lequel ils étaient surqualifiés pendant toute leur période de travail.

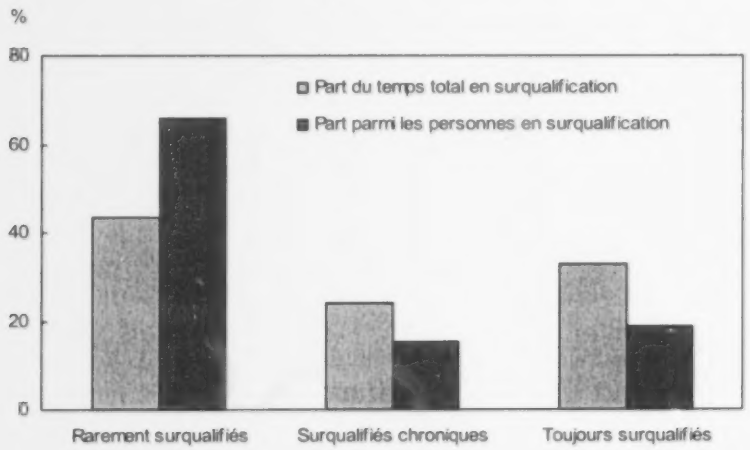
Les résultats de l'étude montrent également que le temps passé en situation de surqualification par un petit groupe de travailleurs (ceux surqualifiés chroniques) était disproportionnellement élevé par rapport à leur nombre.

Les personnes qui occupaient un poste pour lequel elles étaient trop qualifiées pendant 100 % de leur période de travail représentaient 20 % des travailleurs qui avaient déjà vécu une situation de surqualification. Ces personnes ont accumulé plus de 11 millions de mois en situation de surqualification.

Pendant cette période de six ans, les diplômés universitaires qui avaient occupé à un moment donné un emploi exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires avaient passé un total de 34 millions de mois dans une situation de surqualification.

En d'autres termes, les travailleurs toujours surqualifiés représentaient seulement le cinquième de tous les travailleurs surqualifiés, mais avaient travaillé le tiers de la période totale de surqualification accumulée par tous les individus pendant la période à l'étude.

Le temps total des travailleurs rarement en surqualification est proportionnellement plus bas que leur nombre



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, de 1993 à 2001.

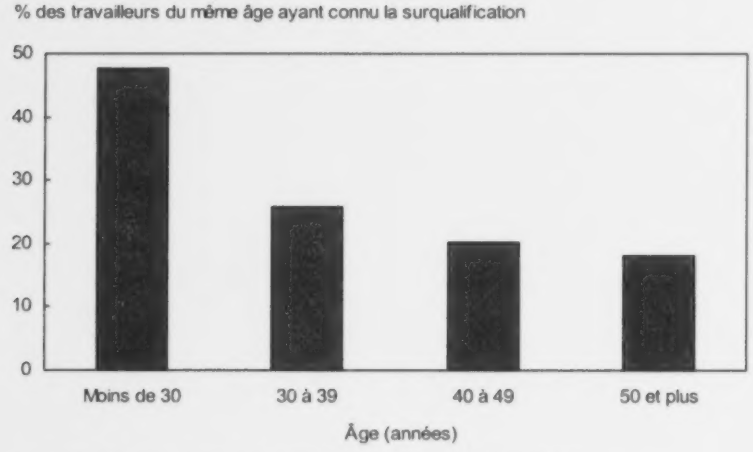
Parallèlement, on a examiné le groupe de répondants qui détenaient un grade universitaire et qui avaient plus rarement occupé un poste exigeant peu de compétences, c'est-à-dire pendant moins de 50 % de leur période de travail. Ce groupe représentait 66 % du nombre de travailleurs surqualifiés, mais ils n'avaient travaillé que 43 % du temps total en surqualification de tous les travailleurs, soit environ 15 millions de mois.

Les travailleurs plus âgés : surqualifiés toute la période plus que les autres

Les travailleurs plus jeunes étaient plus susceptibles d'occuper un poste pour lequel ils étaient trop qualifiés. Cependant, les travailleurs plus âgés avaient plus de chances que les jeunes, une fois qu'ils occupaient un poste pour lequel ils étaient surqualifiés, de rester dans ces conditions de surqualification pendant toute leur période de travail.

Parmi les jeunes de moins de 30 ans au début de la période d'observation de 6 ans, près la moitié (48 %) d'entre eux ont occupé un poste où ils étaient surqualifiés à un moment donné au cours de la période de suivi. Cette proportion est trois fois plus élevée que les 18 % observés dans le cas des travailleurs de 50 ans et plus.

La surqualification diminue avec l'âge



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, de 1993 à 2001.

Une autre étude de Statistique Canada, intitulée « J'ai encore l'impression d'être trop qualifié pour l'emploi que j'occupe » corrobore ce résultat[4]. L'étude présente des données de l'Enquête sociale générale de 2000, révélant que 33 % des jeunes de 20 à 29 ans avaient l'impression d'être surqualifiés comparativement à 23 % de leurs homologues de 30 à 64 ans.

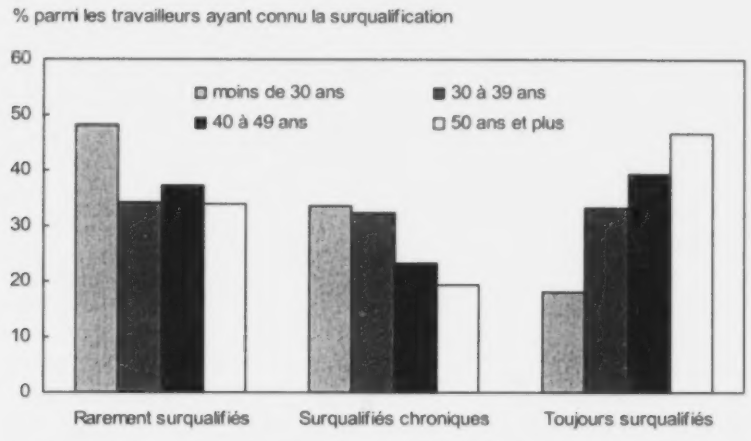
L'analyse des données longitudinales de l'EDTR va encore plus loin. On constate que, une fois dans un poste pour lequel ils sont trop qualifiés, les travailleurs plus âgés avait tendance à rester dans cette situation. En d'autres termes, l'incidence de la surqualification 100% du temps travaillé augmente avec l'âge.

Parmi les travailleurs plus âgés ayant occupé des postes pour lesquels ils étaient surqualifiés à un moment donné pendant la période de six ans, près de la moitié d'entre eux (47 %) étaient dans une situation de surqualification toute la période travaillée, comparativement à seulement 18 % chez les plus jeunes.

---

4. Voir l'article de Susan Crompton, « J'ai encore l'impression d'être trop qualifié pour l'emploi que j'occupe » *Tendances sociales canadiennes*, No.62, No 11-008-XIF au Catalogue de Statistique Canada, hiver 2002.

Les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles que les plus jeunes d'être toujours surqualifiés



Note : Les barres d'une même couleur additionnent à un total de 100.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, de 1993 à 2001.

Les chercheurs dans le domaine du marché du travail ont formulé au moins deux théories pour expliquer cette situation chez les jeunes travailleurs. Selon la première, soit la théorie de la mobilité professionnelle, ces travailleurs pourraient occuper temporairement des emplois pour lesquels ils sont trop qualifiés afin d'acquérir des compétences qu'ils utiliseront plus tard dans des emplois de niveau supérieur.

Il peut donc être avantageux pour le travailleur de passer une période de temps limitée dans un poste pour lequel il semble surqualifié. La surqualification peut se substituer à des études plus poussées permettant d'acquérir d'autres formes de capital humain dont on peut manquer, comme l'expérience de travail ou la formation.

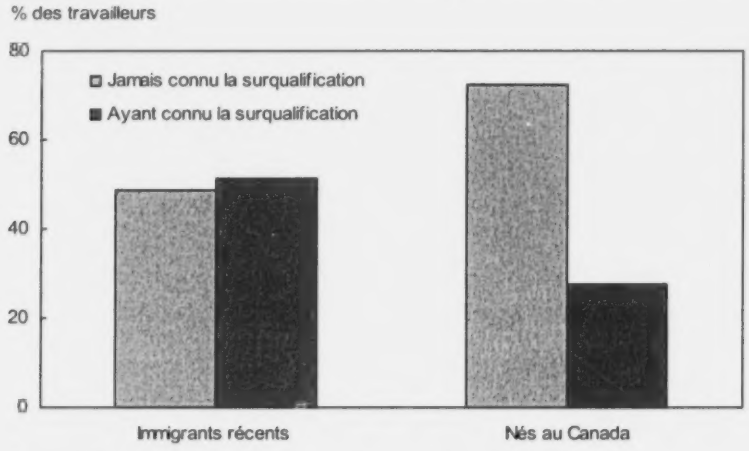
Selon la deuxième théorie, soit celle du jumelage, les jeunes travailleurs n'auraient pas encore toute l'expérience nécessaire pour trouver l'emploi qui leur convient. Une information incomplète déboucherait sur un mauvais jumelage entre l'employeur et l'employé.

Plus de la moitié des nouveaux immigrants étaient surqualifiés

La présente étude a révélé que les nouveaux immigrants — c'est-à-dire ceux qui sont au Canada depuis 10 ans ou moins — se retrouvaient plus souvent que les personnes nées au Canada dans un emploi pour lequel ils étaient trop qualifiés. De plus, ils restaient plus longtemps dans cette situation. Ce problème peut, en grande partie, être attribuable à la difficulté qu'ils éprouvent à faire reconnaître leurs diplômes obtenus à l'étranger ainsi que leur expérience de travail.

Plus de la moitié (52 %) des nouveaux immigrants détenant un grade universitaire ont occupé un emploi exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires à un moment donné au cours des six années de suivi. C'est presque le double de la proportion de 28 % enregistrée chez leurs homologues nés au Canada.

Un nouvel immigrant sur deux occupe un emploi pour lequel il est surqualifié



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, de 1993 à 2001.

Quand on tient compte d'autres facteurs comme les caractéristiques individuelles et les caractéristiques relatives au lieu de travail, l'étude révèle que les nouveaux immigrants sont deux fois plus susceptibles, non seulement de se retrouver dans un emploi pour lequel ils sont trop qualifiés, mais de rester à 100 % du temps dans cette situation[5].

Parmi les travailleurs surqualifiés, les nouveaux immigrants risquaient, dans une proportion de 72 %, d'occuper tout le temps un emploi pour lequel ils étaient surqualifiés, comparativement à 36 % pour les Canadiens de naissance, et ce, quand les autres facteurs étaient pris en considération.

Une autre étude de Statistique Canada cependant fondée sur les données du recensement révèle des résultats similaires[6]. Les nouveaux immigrants étaient deux fois plus susceptibles que leurs homologues nés au Canada d'occuper des emplois exigeant peu d'études. L'étude souligne des facteurs comme les obstacles institutionnels et linguistiques, la difficulté à faire reconnaître les diplômes obtenus à l'étranger et l'expérience acquise à l'étranger ainsi qu'un grand nombre de facteurs imprévus comme la discrimination à laquelle certains immigrants sont confrontés.

De plus, les données de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada de 2003 ont montré que, même après un séjour de deux ans au Canada, le manque d'expérience sur le marché du travail canadien constitue la plus grande difficulté ou le problème le plus sérieux auquel se heurtaient les immigrants aux âges d'activité maximale[7]. Beaucoup d'entre eux ont également fait

---

5. Voir les détails techniques sur la régression logistique dans la section portant sur l'échantillon et la méthode. Ces résultats sont statistiquement significatifs, du moins au niveau de signification de 90 %. Les résultats de la régression sont aussi reproduits à la fin de cet article.

6. Voir l'article de Diane Galarneau et René Morissette, « Les immigrants sont-ils perdants? », L'emploi et le revenu en perspective, vol. 16, no 3, produit no 75-001-XPF au catalogue Statistique Canada, automne 2004, voir http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-0431.pdf.

7. Voir l'article de Tina Chui et Kelly Tran, « Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : progrès et défis des nouveaux immigrants sur le marché du travail », produit n° 89-615-XIF au catalogue de Statistique Canada, octobre 2005, voir http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-615-XIF/89-615-XIF2005001.htm.

savoir que leur principal problème consistait à faire accepter ou reconnaître les titres de compétences professionnelles ou les attestations scolaires, comme les diplômes ou les grades obtenus dans leur pays d'origine.

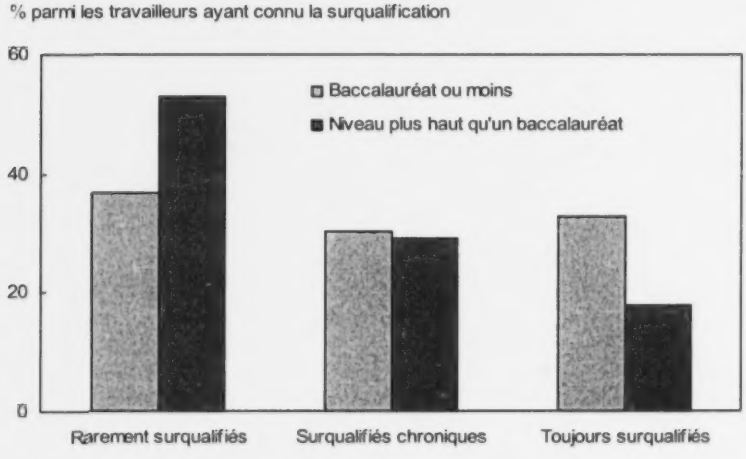
Haute scolarité : moins surqualifiés et moins tout le temps surqualifiés

Plus les travailleurs détiennent des attestations universitaires poussées, moins ils sont susceptibles de se trouver dans des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés et de toujours y rester.

L'analyse empirique a révélé que les travailleurs ayant un baccalauréat ou un grade moins élevé risquaient, dans une proportion de 30 %, de se retrouver dans des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés, comparativement à 19 % chez les personnes détenant une maîtrise ou un doctorat, quand on tenait compte des autres facteurs[8].

Parmi les travailleurs ayant un baccalauréat ou un grade de niveau inférieur, le tiers de ceux-ci ont occupé un emploi pour lequel ils étaient surqualifiés. De plus, ces personnes étaient plus ou moins réparties également sur tout le spectre de l'intensité de la surqualification, de travailleurs rarement surqualifiés à travailleurs toujours surqualifiés. Parallèlement, 1 travailleur sur 5 détenant un grade plus élevé que le baccalauréat était surqualifié.

Les travailleurs détenant un grade supérieur étaient surreprésentés chez les travailleurs rarement surqualifiés



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, de 1993 à 2001.

Les titulaires d'un baccalauréat étaient deux fois plus susceptibles de rester 100 % du temps dans des postes pour lesquels ils sont surqualifiés que ceux détenant un grade universitaire plus élevé, quand les autres caractéristiques des individus et du lieu de travail restent les mêmes[9].

---

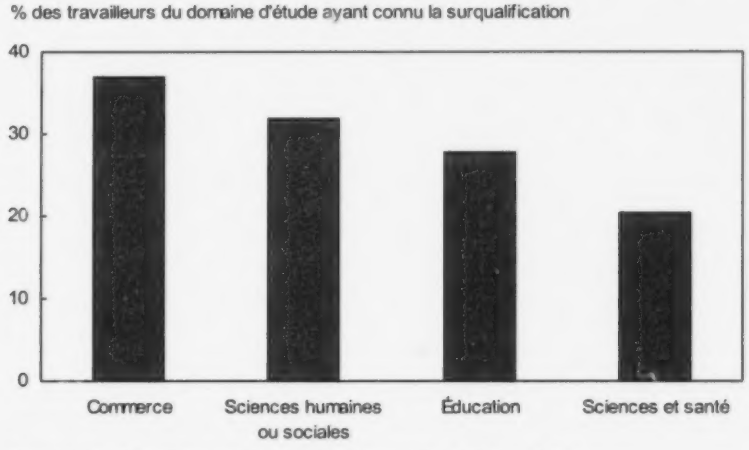
8. Voir les détails techniques sur la régression logistique dans la section portant sur l'échantillon et la méthode. Ces résultats sont statistiquement significatifs, du moins au niveau de signification de 90 %. Les résultats de la régression sont aussi reproduits à la fin de cet article.

9. Idem.

La surqualification variait aussi grandement selon le domaine d'études. Par exemple, elle était moins fréquente chez les travailleurs qui avaient fait des études dans les sciences et la santé.

Environ 20 % des travailleurs qui avaient fait des études dans les sciences et la santé se sont retrouvés dans des emplois pour lesquels ils étaient surqualifiés à un moment donné de leur carrière, ce qui corrobore les résultats d'une étude antérieure[10]. Ce pourcentage est de beaucoup inférieur aux taux de 37 % obtenu par ceux qui ont fait des études en commerce et qui se sont retrouvées dans une situation de surqualification et au taux de 32 % dans le cas des personnes qui ont étudié en arts et en sciences humaines ou en sciences sociales.

La surqualification est moins fréquente chez ceux ayant étudiés dans les domaines des sciences et de la santé



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, de 1993 à 2001.

L'analyse a toutefois révélé qu'il n'y avait pas de différences importantes entre les diverses disciplines scolaires pour ce qui est de la probabilité d'être surqualifié 100 % du temps.

La surqualification ne varie pas selon les sexes et les régions

On n'observe pas de différences statistiquement significatives entre la proportion des hommes qui avaient des liens très forts avec le marché du travail et qui avait déjà occupé des emplois dans lesquels ils étaient surqualifiés à un moment donné de la période à l'étude et celle des femmes dans la même situation. Une autre étude récente de Statistique Canada corrobore ces résultats et présente des données qui ont mené aux mêmes conclusions[11].

10. Voir Marc Frenette, « Surqualification du diplômé canadien : le rôle du programme d'études à l'égard de l'incidence, de la persistance et du rendement économique de la surqualification », *Economics of Education Review*, vol. 23, 2004.

11. Idem.

Les résultats de la présente étude indiquent qu'environ 31 % des hommes détenaient un grade universitaire et occupaient un emploi exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires, comparativement à 26 % pour les femmes.

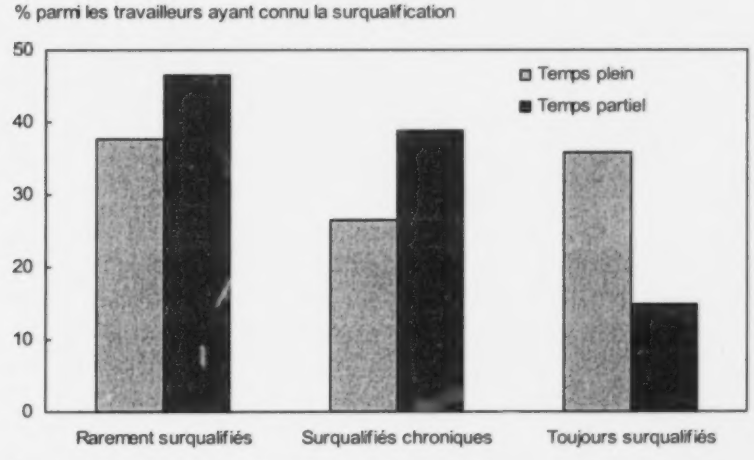
De plus, l'étude n'a révélé aucune différence significative apparente entre les taux de surqualification selon les régions au Canada, même en tenant compte de l'effet des autres caractéristiques individuelles et des caractéristiques du lieu de travail.

Dans l'Ouest — Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan et Manitoba — 30 % des travailleurs se sont retrouvés, à un moment donné, dans une situation de surqualification, comparativement à 28 % environ dans la région centrale du Canada — Ontario et Québec — et à 25 % dans les provinces de l'Atlantique — Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick.

Les travailleurs à temps plein : moins en surqualification, mais plus surqualifiés longtemps

La surqualification était plus fréquente chez les travailleurs à temps partiel. Environ 42 % des travailleurs à temps partiel (ceux qui travaillent moins de 30 heures par semaine) ont occupé un emploi pour lequel ils étaient surqualifiés, comparativement au quart seulement des travailleurs à temps plein. Cependant, comparativement à leurs homologues à temps partiel, les travailleurs à temps plein étaient deux fois plus susceptibles d'occuper un poste dans lequel ils étaient surqualifiés pendant 100 % de leur période de travail. Cette situation est peut-être attribuable au fort attachement des travailleurs surqualifiés à temps plein envers leur travail et au fait qu'ils sont moins tentés de quitter leur travail en raison des coûts de substitution.

Les travailleurs à temps plein sont au moins deux fois plus susceptibles de rester toujours surqualifiés



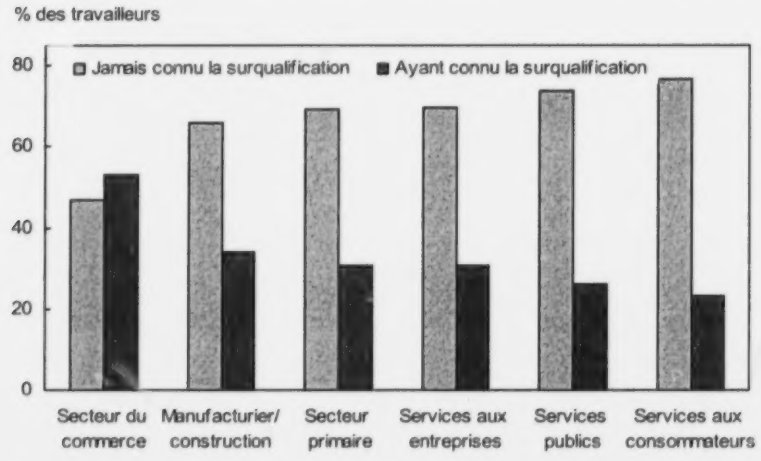
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, de 1993 à 2001.

Les travailleurs canadiens surqualifiés se retrouvaient surtout dans le secteur du commerce de détail ou de gros. Dans ce secteur, 1 travailleur sur 2 a occupé un poste pour lequel il était surqualifié pendant toute la période à l'étude.

Dans les autres secteurs, les taux de surqualification ont varié de 23 % dans le secteur des services aux consommateurs à 34 % dans les secteurs de la fabrication et de la construction.

Ici encore pour ce qui est de la surqualification 100 % du temps, l'analyse a révélé qu'il n'y avait pas de différences significatives entre les différents secteurs de l'industrie, quand on tient compte des caractéristiques des individus et du lieu de travail.

Dans le secteur du commerce, 1 travailleur sur 2 était surqualifié



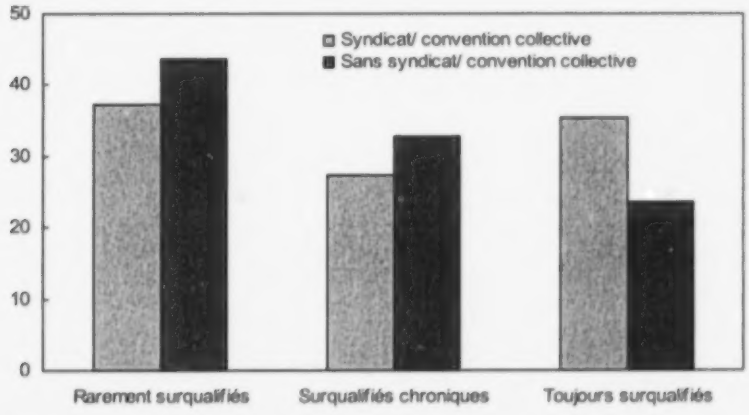
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, de 1993 à 2001.

Les travailleurs qui étaient syndiqués ou qui étaient couverts par une convention collective étaient moins susceptibles que leurs homologues de se retrouver dans un emploi pour lequel ils étaient surqualifiés.

Moins du quart des travailleurs syndiqués occupaient un poste pour lequel ils étaient surqualifiés, comparativement à 38 % dans le cas des travailleurs non syndiqués. Cependant, les travailleurs syndiqués qui se retrouvaient dans cette situation étaient beaucoup plus susceptibles de rester surqualifiés 100 % du temps comparativement à leurs homologues non syndiqués.

Les membres syndiqués ou couverts par une convention collective étaient moins susceptibles d'être surqualifiés plus susceptibles de toujours y rester

% parmi les travailleurs ayant connu la surqualification

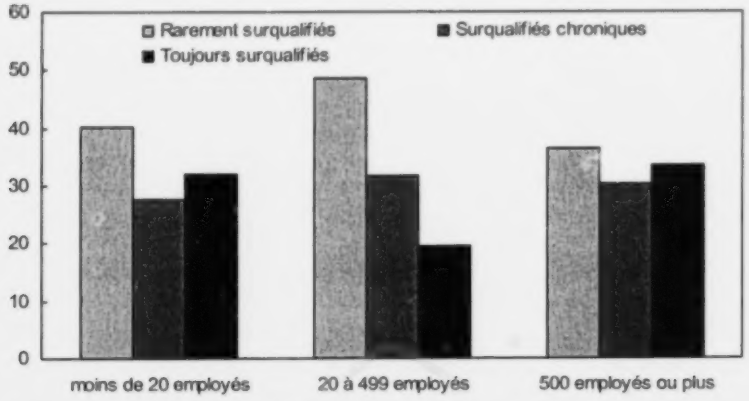


Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, de 1993 à 2001.

La surqualification varie aussi selon la taille de l'entreprise. Environ 25 % des travailleurs au service d'une plus grande entreprise, c'est-à-dire comptant 500 employés ou plus, ont occupé un poste pour lequel ils étaient surqualifiés à un certain moment de la période à l'étude, comparativement à environ 30 % dans le cas des travailleurs employés au sein de petites et de moyennes entreprises. Cependant, la probabilité que les employés de petites entreprises occupent, pendant toute la durée de l'étude, un emploi pour lequel ils sont surqualifiés était deux fois plus élevée que dans le cas des employés des moyennes entreprises.

Les moyennes entreprises présentent la plus petite proportion d'employés toujours surqualifiés

% des travailleurs



Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, de 1993 à 2001.

Échantillon et méthodes

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), menée de 1993 à 2001, a été utilisée pour la présente analyse. Il s'agit d'une enquête à la fois longitudinale et transversale portant sur des individus et leurs ménages. L'EDTR utilise l'Enquête sur la population active comme base d'échantillonnage. Chaque personne (à peu près 30 000 adultes) de l'EDTR a été interviewée sur une période allant jusqu'à six ans. Le premier panel a commencé en 1993 et un nouveau panel a été ajouté tous les trois ans — le deuxième panel a commencé en 1996, le troisième en 1999 et le quatrième en 2002. Comme la durée des panels était de six ans, il y a toujours eu deux panels qui se sont chevauchés pendant une période de trois ans.

Utilisant l'aspect longitudinal des données de l'EDTR, les estimations dérivées des années de référence, de 1993 à 2001, sont fondées sur l'information des deux premiers panels. Pour obtenir plus de renseignements sur l'EDTR, consultez le site Web www.statcan.ca ou communiquez avec un préposé des Services à la clientèle au (613) 951-7355 (courriel : income@statcan.ca).

L'échantillon se limitait aux personnes qui détenaient au moins un grade, un diplôme ou un certificat d'une université au début du panel et qui n'avaient jamais occupé un poste de gestionnaire pendant toute la durée du panel. Une autre restriction a mené à l'exclusion de tous les retraités — les personnes de 55 ans et plus qui touchaient un revenu de retraite pendant une année du panel. Pour permettre une analyse plus détaillée des caractéristiques des travailleurs en situation de surqualification, l'échantillon a été divisé en deux groupes — les personnes qui avaient travaillé pendant 4,5 ans ou moins et celles qui avaient travaillé pendant plus de 4,5 ans. Le point de démarcation de 4,5 ans a été établi de façon empirique. La majorité des individus faisant partie de l'échantillon ont travaillé pendant plus de 4,5 ans. Ceux qui ont travaillé 4,5 ans ou moins étaient considérés comme ayant peu de liens avec le marché et ceux qui avaient travaillé pendant plus de 4,5 ans comme ayant des liens très forts avec le marché du travail. Les échantillons contenaient respectivement 781 répondants pour la partie « peu de lien » et 3 065 répondants pour la partie « liens très forts ». La majorité des résultats de l'analyse se rapportent aux répondants qui avaient des liens très forts avec le marché du travail.

Pour analyse plus en profondeur, on a utilisé un modèle de régression logistique fondé sur un groupe de personnes qui avaient des liens très forts avec le marché du travail afin d'examiner quels étaient les déterminants de la surqualification des Canadiens détenant un grade universitaire et occupant un poste qui exige tout au plus un diplôme d'études secondaires. La régression logistique permet de déterminer la probabilité qu'un résultat déterminé — soit la surqualification dans cette étude — se réalise comme fonction de plusieurs variables explicatives. L'association entre chaque variable explicative et la probabilité d'être surqualifié est examinée alors que les autres variables sont gardées constantes.

Pour aider à choisi les variables à faire ressortir dans l'analyse descriptive, on a modélisé deux analyses de régression à l'aide du logiciel SUDAAN et de 1 000 poids bootstrap destinés à être utilisés avec les données longitudinales de l'EDTR. Chaque modèle a mesuré l'effet des variables suivantes sur la variable dépendante : panel, sexe, statut d'immigration, groupe d'âge, région de résidence, niveau d'études, domaine d'études, horaire de travail (temps partiel/temps plein), industrie, statut syndical et taille de l'entreprise. La valeur de la variable au début du panel de six ans a été utilisée le cas échéant. Par exemple, le niveau scolaire correspond au niveau de scolarité le plus élevé du répondant la première année. La régression mesure l'influence de chaque variable tout en tenant compte de l'effet des autres.

Les modèles ont été les suivants : une régression logistique mesurant la probabilité relative d'avoir déjà été surqualifié plutôt que de ne l'avoir jamais été étant donné son statut (tel que défini par les variables énumérées); et une régression logistique mesurant la probabilité relative de faire partie de la population des travailleurs rarement surqualifiés plutôt que de la population des travailleurs toujours surqualifiés, étant donné son statut.

Tous les résultats présentés dans le présent document sont statistiquement significatifs, du moins à un niveau de signification de 90 %. Les résultats détaillés des régressions se trouvent à la fin de ce document.

Nombres de travailleurs surqualifiés et proportions qu'ils représentent par rapport aux détenteurs de grade universitaire pour 1993 et 2001

Distribution des travailleurs surqualifiés	1993		2001	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Total	251 575	17,5	331 074	19,0
Sexe				
Hommes	98 941	13,3	141 186	17,1
Femmes	152 634	22,1	189 888	20,8
Groupe d'âge				
Moins de 30 ans	82 514	27,0	110 769	28,9
30 à 39 ans	106 890	20,4	98 134	17,4
40 à 49ans	36 816	8,9	83 939	17,2
50 ans et plus	25 356	13,2	38 232	12,5
Statut d'immigration				
Immigrants récents (10 ans ou moins)	32 321	53,7	39 702	34,4
Immigrants établis	30 595	14,2	43 244	18,5
Nés au Canada	185 979	16,4	245 283	17,8
Région				
Est	21 087	19,7	25 405	21,8
Centre	147 296	16,3	207 496	18,2
Ouest	83 193	19,7	98 173	20,3
Niveau d'éducation				
Baccalauréat ou moins	246 008	18,4	289 147	20,9
Plus élevé qu'un baccalauréat	4 164	4,5	40 851	11,9
Domaine d'études				
Éducation	39 741	19,1	40 568	14,5
Sciences humaines ou sociales	65 314	22,6	116 801	25,6
Commerce	53 721	30,4	67 991	23,9
Sciences et santé	1 027	29,8	81 872	15,5
Horaire de travail				
Temps plein	193 257	15,7	259 534	18,0
Temps partiel	57 498	30,3	59 094	26,8
Industrie				
Secteurs primaire et manufacturier, construction	43 071	26,7	61 281	29,2
Commerce	43 057	39,4	69 437	52,1
Services aux entreprises	77 885	24,0	77 638	17,8
Services aux consommateurs	66 629	10,0	89 622	11,8
Services publics	20 934	12,6	27 999	16,7
Syndicat ou convention collective				
Oui	66 019	10,5	101 372	13,7
Non	164 335	22,5	216 428	23,9
Taille de l'entreprise				
Moins de 20 employés	73 181	30,6	53 375	21,7
20 à 499 employés	53 305	12,4	87 114	17,3
500 employés ou plus	120 036	16,1	172 505	18,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, de 1993 à 2001.

Résultats de la régression logistique comparant les travailleurs n'ayant jamais connu la surqualification à ceux l'ayant connu

	Coefficient	Probabilité (%)
Sexe		
Hommes	-0,19	23,55
Femmes†	0,00	27,14
Groupe d'âge		
Moins de 30 ans†	0,00*	40,68
30 à 39 ans	-0,81*	23,38
40 à 49ans	-1,00*	20,15
50 ans et plus	-1,06*	19,20
Statut d'immigration		
Immigrants récents (10 ans ou moins)	1,25*	52,44
Immigrants établis	0,00	24,01
Nés au Canada†	0,00	24,01
Région		
Est	-0,08	23,29
Centre†	0,00	24,75
Ouest	0,11	26.85
Niveau d'éducation		
Baccalauréat ou moins†	0,00	28,80
Plus élevé qu'un baccalauréat	-0,57*	18,62
Domaine d'étude		
Éducation	0,62*	27,46
Sciences humaines ou sociales	0,76*	30,34
Commerce	0,84*	32,05
Sciences et santé†	0,00	16,92
Horaire de travail		
Temps plein	-0,65*	22,95
Temps partiel†	0,00	36,33
Industrie		
Secteurs primaire et manufacturier, construction	0,44	29,11
Commerce	1,16*	45,76
Services aux entreprises	0,44**	29,11
Services aux consommateurs†	0,00	20,91
Services publics	0,32	26,70
Syndicat ou convention collective		
Oui	-0,39*	24,22
Non†	0,00	32,05
Taille de l'entreprise		
Moins de 20 employés†	0,00	29,91
20 à 499 employés	-0,30	24,02
500 employés ou plus	-0,47*	21,05
Panel		
Panel 1†	0,00	22,84
Panel 2	0,26**	27,74

* statistiquement significatif à un niveau de confiance de 95%.
** statistiquement significatif à un niveau de confiance de 90%.
† Catégorie de référence.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, de 1993 à 2001.

Résultats de la régression logistique comparant les travailleurs rarement surqualifiés à ceux toujours surqualifiés

	Coefficient	Probabilité (%)
Sexe		
Hommes	-0,36	34,82
Femmes†	0,00	43,36
Groupe d'âge		
Moins de 30 ans†	0,00	24,65
30 à 39 ans	1,16*	51,06
40 à 49ans	0,85	43,35
50 ans et plus	1,44**	57,99
Statut d'immigration		
Immigrants récents (10 ans ou moins)	1,.51*	72,14
Immigrants établis	0,06	37,79
Nés au Canada†	0,00	36,39
Région		
Est	-0,01	40,73
Centre†	0,00	40,97
Ouest	-0,23	35,54
Niveau d'éducation		
Baccalauréat ou moins†	0,00	44,82
Plus élevé qu'un baccalauréat	-1,07**	21,79
Domaine d'étude		
Éducation	-0,81	24,38
Sciences humaines ou sociales	0,11	44,72
Commerce	-0,02	41,53
Sciences et santé†	0,00	42,02
Horaire de travail		
Temps plein	1,08*	46,52
Temps partiel†	0,00	22,80
Industrie		
Secteurs primaire et manufacturier, construction	0,26	42,53
Commerce	0,24	42,04
Services aux entreprises	0,53	49,22
Services aux consommateurs†	0,00	36,33
Services publics	-0,90	18,83
Syndicat ou convention collective		
Oui	1,05*	57,03
Non†	0,00	31,71
Taille de l'entreprise		
Moins de 20 employés†	0,00	49,36
20 à 499 employés	-1,11**	24,31
500 employés ou plus	-0,42	39,04
Panel		
Panel 1†	0,00	40,70
Panel 2	-0,11	38,08

* statistiquement significatif à un niveau de confiance de 95%.
** statistiquement significatif à un niveau de confiance de 90%.
† Catégorie de référence.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, de 1993 à 2001.